

研究ノート

高年齢者の雇用確保措置をめぐる法的諸問題

山下 昇

(久留米大学助教授)

いわゆる団塊の世代が引退する時代を迎えた。これまでの引退は、定年制の下で、60歳を分岐点として職業生活から引退生活へ移行することが一般的であった。こうした引退過程を規定するのは、労働法というより、公的年金制度であり、年金支給開始年齢と引退年齢の接合が政策的に誘導されてきた。その役割を担ったのが、高年齢者雇用安定法である。同法は、定年年齢の引上げにより、事業主に対して職業生活の延長を図る取組みを求め、60歳定年制を実現した。しかし、それが実現したときには、年金の支給開始年齢を65歳へ引上げる動きが本格化し、新たな取組みに向けて法改正がなされた。その目玉が継続雇用制度の導入である。これは、従来の定年年齢引上げによる職業生活の一律延長ではなく、高年齢者の多様な職業生活について労使協議を通じてデザインするものであり、高年齢者の意欲や体力に応じた半職業生活（緩やかな引退生活）を選択することもできる。もちろん、現実には厳しい。事業主にとっては、人事面やコスト面の調整が課題となり、労働者にとっても、大幅な労働条件の変更を受け入れなければならないなど、継続雇用制度の導入をめぐってさまざまな問題が予想される。そこで、本稿では、①継続雇用制度を実施しなかった場合、②継続雇用制度の選抜基準に問題がある場合、③年金受給開始前に労働契約を終了させられた場合について、労働者の法的救済の可能性という点から検討する。

目次

- I はじめに
- II 雇用確保措置の意義
- III 雇用確保措置の未実施
- IV 継続雇用制度の対象者
- V 継続雇用制度の実施
- VI おわりに

I はじめに

2004年6月、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（以下、「高年法」という）が改正された¹⁾。改正の契機は、厚生労働省が設置した研究会がまとめた報告書「今後の高齢者雇用対策について」である²⁾。これによれば、年金（定額部分）

支給開始年齢の引上げにあわせて高年齢者の所得を確保するために、「65歳まではその雇用する労働者を年齢を理由としては離職させないというルール」作りが急務であるとしている。

同時に、将来的に予想される労働力不足に対応するために、「年齢にかかわらず働ける社会」の実現が政策的に求められており、企業は、年齢という要素を多分に含んだ既存の日本の人事処遇制度の抜本的見直しを迫られることになろう。また、日本の高年齢者の労働力率は諸外国と比べてかなり高く、高年齢者の強い就労意欲を尊重し、その機会を確保することは重要な意義を有する。

そこで、本稿では、こうした目的を実現するために、改正の目玉として盛り込まれた高年齢者雇用確保措置の義務化の意義と導入に伴って予想さ

れる法的諸問題について検討する³⁾。

II 雇用確保措置の意義

1 雇用確保措置の義務化

高年法は、60歳未満定年の禁止（同法8条）を維持しつつ、事業主に対して、「65歳」までの安定した雇用確保のために、①当該定年の引上げ、②継続雇用制度（現に雇用している高齢者が希望するときは、当該高齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度）の導入、③当該定年の定めの変更のいずれかの措置（以下、「雇用確保措置」という）を講じることを義務づけた（9条1項）。ここでの「65歳」という年齢は、男性の年金（定額部分）支給開始年齢の引上げにあわせて段階的に変更され、法が施行される2006年4月1日からは62歳、2007年4月からは63歳、2010年4月からは64歳、2013年4月からは65歳とされる（附則4条1項、以下、「法定年齢」という）。この雇用確保措置は、1990年改正で新設された定年後65歳に達するまでの再雇用の努力義務をルートとし、2000年改正で雇用確保措置の努力義務として定められ、2004年改正で義務化されたものであり、今年4月から施行されている。

2 義務化に向けた企業の対応

『平成16年雇用管理調査』（厚生労働省）⁴⁾によれば、定年制を定めていない企業はわずか8.5%であり、一律定年制を定めている企業のうちの90.5%が60歳定年制で、すでに65歳定年を達成しているのは6.5%に過ぎない。定年を定めている場合でも、勤務延長や再雇用の制度を設けている企業も多く、その割合は73.8%（前年67.4%）で、大企業ほど再雇用制度のみとする割合が高い。ただし、再雇用制度等の適用対象者について、「会社が特に必要と認めた者」（58.2%）や「会社が定めた基準に適合する者」（14.0%）とする企業が多く、「原則として希望者全員」とするのは24.8%と少ない。

このように、義務化以前の雇用確保措置は、60歳定年制の下で「会社が必要と認めた者」を再雇

用するというのが主要な方法であった。今後も、多くの企業では定年の引上げや廃止というより、さしあたり、62歳までの継続雇用制度によって対応することになる⁵⁾。

III 雇用確保措置の未実施

1 法定年齢未満の定年の定め効力

事業主が雇用確保措置実施の義務に反した結果、労働者が不利益を被った場合（例えば、雇用確保措置がとられていなかったため、60歳で定年退職して失職した場合）、公法上は、厚生労働大臣の助言・指導・勧告の対象となるものの（10条）、罰則や事業主名公表といった制裁はなく、私法上どのような法的効果が認められるかが問題となる。

まず、労基法92条1項所定の「法令」に、高年法9条のような公法上の義務⁶⁾を設定した規定も含まれるとする見解もあるが（ただし、強行的に就業規則条項を無効にするのではなく、就業規則としての合理性を有しないという法的効果を持つとする）⁷⁾、一般には、強行法規に限ると解されている⁸⁾。したがって、継続雇用制度を導入せず法所定年齢未満の定年年齢を定める就業規則の規定が直ちに無効となるわけではない。また、公序違反について考えると、少なくとも、高年法8条（60歳未満定年禁止）に違反しているわけではなく、さしあたり65歳までは年齢を理由として離職させないルール作りをしている段階であるから、公序として形成・定着しているともいえる。したがって、法定年齢未満の定年年齢を公序違反として無効ということもできない。

これに対して、就業規則の規定の内容が合理的なものである限り、それが労働契約の具体的内容をなすとする判例法理⁹⁾との関係でいえば、継続雇用制度を伴わない法定年齢未満の定年年齢の合理性が問題となる。私見では、①かかる定年制の規定は事業主の公法上の義務を実質的に無意味化すること、②努力義務化されて約6年・義務化から施行まで約2年の期間が経過していること、③高齢者に係る基準や雇用継続制度の内容について最終的に事業主が就業規則において設定でき

るのにこれを怠っていること、④重大な不利益（雇用の喪失）が特定の者（定年年齢到達者）のみに集中することなどから、当該条項は合理性を有せず¹⁰⁾、労働契約に対して法的規範性（拘束力）を持ち得ないと解すべきと考えられる。

2 雇用確保措置実施義務違反の法的救済

ただし、就業規則の規定自体が無効になるわけではなく、最低基準効¹¹⁾としての効力は付与されると解される。つまり、事業主の公法上の義務違反を理由として、労働者に不利益を負わすことを認めるべきではないので、就業規則所定の定年年齢で退職を希望する労働者について、退職金の算定等では、定年退職として取扱うべきである。また、労働者保護という観点から、少なくとも就業規則所定の定年年齢までは、定年制の存在を前提とした解雇権濫用法理の保護が及ぶと解される。

これに対して、労働者の同意の有無にかかわらず、法所定年齢未満の定年年齢に達したことを理由に自動的に退職させることを労働契約の内容とするような契約内容規律効は認められるべきではない。したがって、定年退職を望まない労働者に対して、事業主が法所定年齢未満の定年の定めを適用して退職扱いとすることは、当然には認められない。そこで、このような退職扱いは、一定の年齢到達または高齢を理由とする解雇と同視しうることになり、その解雇の効力が労基法18条の2との関係で問題となる¹²⁾。

この場合、①かかる解雇は事業主の公法上の義務の趣旨に反すること、②高齢者に係る基準や雇用継続制度の内容について最終的に事業主が就業規則において設定できるのにこれを怠っていること、③高年法9条の立法趣旨として、法所定年齢までの継続雇用を要請し、年齢を理由として離職させないルール作りを政策課題としていることといった点は、解雇権濫用判断において反映すべきである。すなわち、少なくとも法所定年齢前に、雇用確保措置をとらずになされた定年退職扱いは、一定年齢到達または高齢のみを理由とする解雇として、客観的合理的理由とは認められず、解雇権の濫用にあたると思われる。

もちろん、労働者の能力や健康状態などを適切

に評価した上で、職務不適格等を理由とする解雇が認められないわけではないが¹³⁾、その場合も、高齢者に係る基準を立てて継続雇用制度を導入することができたのに、これを怠ったという事業主の義務懈怠は社会的相当性を疑わせる事実として重視すべきであろう。

そして、解雇無効の場合の労働条件は、労働者の同意なく一方的に変更することはできないので、個別同意や就業規則等の変更によらずに、賃金の減額等を行うことは認められない¹⁴⁾。また、少なくとも法所定年齢までは高年法の趣旨等からの保護を受けると考えられるから、雇用確保措置が実施されるまでは、実質的に法所定年齢を定年年齢とするのと同様の取扱いを受けると解される。したがって、事業主は、高年法に従って適切に雇用確保措置を実施した上で、就業規則等の改定を経て、賃金等の労働条件を変更すべきであり、適切な変更がなされるまで、労働者は、従前の労働条件に基づき、賃金等を請求できる。また、継続雇用制度が実施され、適切な高齢者に係る基準に該当しない場合には、退職扱いとなる。

IV 継続雇用制度の対象者

1 高齢者に係る基準

継続雇用制度の導入にあたって、労使協定（事業場協定）により、継続雇用制度の対象となる高齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、継続雇用制度を講じたものとみなされる（9条2項）。労使協定をするための努力をしたにもかかわらず協議が調わないときは、雇用確保措置を講ずるための準備期間として、施行後3年間（常時雇用の労働者が300人以下の中小企業は5年間）について、就業規則によって事業主側が継続雇用制度の対象となる基準を定めることを認めている（附則5条1・2項）。

したがって、高齢者に係る基準に該当しない高齢者は、継続雇用を希望しても、継続雇用制度の適用から排除される。適切な基準により排除された労働者に対して、事業主は再就職援助措置の努力義務（15条）や求職活動支援書の作成等の

義務(17条)を負うが、当該労働者の退職自体は有効であるから、当該基準に該当するか否かは高年齢者の運命を左右する重要な分岐点となる。

2 具体的かつ客観的な基準

高年齢者に係る基準の内容が、強行法規や公序に反する場合には無効と解される¹⁵⁾。また、「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律の施行について」(平16・11・4日付職高発第1104001号、以下、「通達」という)によれば、「会社が必要と認めた者に限る」や「上司の推薦がある者に限る」(基準がないことと等しく、これのみでは法の趣旨に反するおそれがある)、「男性(女性)に限る」(男女差別)、「組合活動に従事していない者」(不当労働行為)は適切ではないとされている。

そして、①意欲、能力等を具体的に測るものであること(具体性)と②必要とされる能力等が客観的に示され該当可能性を予見できること(客観性)の2点に留意して策定されたものが望ましく、その例として、「営業経験が豊富な者(全国の営業所を3カ所以上経験)」、「過去3年間の勤務評定がC以上(平均以上)の者」(勤務評定が開示されている場合)等を列挙している。ただし、勤務評定を基準とする場合、相対評価によって継続雇用されない労働者が一定比率必ず存在するという仕組みは、具体的で客観的に見えるが、本人の能力や成果が必ずしも評価につながらない場合もありうる¹⁶⁾。したがって、査定基準の合理性や手続の相当性が求められ、制度の整備と適正な運用が前提となろう¹⁷⁾。

こうした基準の相当性を担保する仕組みとして、厚生労働大臣の助言・指導・勧告や就業規則の必要記載事項(労基法89条3号)の労基署への届出があるが、法の趣旨からは、基準の内容は労使の自主性に委ねられていると解される。したがって、労使間で適切かつ十分な協議がなされて締結された労使協定に基づくものであれば、「協調性のある者」や「勤務態度が良好な者」という抽象的基準であっても、高年法違反とまではいい難い。

そこで、基準自体の適切さよりも、基準設定のプロセスが重視されることになる。就業規則によ

る基準策定が、あくまでも労使協議不調の場合に限って例外的に許容されていることからすると、原則として、事業主は労使協定の締結を目指して真摯に交渉することが求められるというべきである。したがって、例えば、適正な代表者を通じて交渉が行われていない場合¹⁸⁾、対象となる高年齢者等の意見が反映されていない場合、具体的で正確な情報が提供されていない場合等、手続が著しく妥当性を欠くと認められるときは、基準を定めた労使協定は無効と解される。

以上のように、労使協議を通じた適切な基準の設定が期待され、雇用確保措置の具体的内容は事業主に委ねられていることから、企業の実情に応じた制度を実現できるように、多様な基準や制度が許容されるべきである。また、労使の自主性尊重が法の趣旨であるとする、労使協定で設定された基準の有効性はかなり広範に認められると解されるが、少なくとも、強行法規や公序に反する基準の場合、法の趣旨に明らかに反する不合理な基準の場合、手続が著しく妥当性を欠く場合には、当該基準が不合法とされる可能性がある。

3 就業規則による基準の設定

労使協議不調の場合、就業規則による高年齢者に係る基準の策定が認められている。意見聴取や届出の義務はあるものの、事業主が一方的に決定することができるので、事業主による恣意的な対象者の選別の恐れも否定できない。そこで、すでに希望者全員に対して継続雇用制度の導入等が努力義務とされてきたこと、義務化にあたり法施行までに約2年間の猶予があったこと、労使の自主性尊重が原則であることなどから「努力したにもかかわらず協議が調わないとき」という要件は厳格に解釈されるべきである¹⁹⁾。また、就業規則で定める以上、その法的規制が及ぶことになり、内容の合理性が求められる。就業規則は事業主が一方的に作成することからすると、その内容は、労働者側の同意が前提となる労使協定と比べ、より合理的でなければならないと解される。

4 不適法な基準に基づく不利益の救済

不適法な基準により継続雇用制度の適用対象か

ら除外された場合、当該基準がないものとして取扱われる（他基準は依然有効だが、それが無い場合、希望者全員雇用の原則に戻る）。ただし、継続雇用制度としての再雇用は、形式的には一旦退職した者を新たな労働条件で採用するものなので、再雇用を希望する労働者を不適法な基準により排除したことが違法であっても、その法的救済として、当該労働者と事業主との間で再雇用契約が成立するといえるのか、それとも損害賠償にとどまるのが問題となる。

この点について、定年退職後は特段の欠格事由のない限り再雇用するとの労働慣行が確立している場合、労働者の再雇用の意思表示により、直ちに当該労働者と事業主との間に再雇用契約が成立すると判断したものが²⁰⁾。継続雇用制度としての再雇用も、法が原則として希望者全員の雇用を要請し、高齢者に係る基準を含めた再雇用制度が就業規則や労使協定を通じて確立しているのであるから、基準に客観的に該当するか否かが、再雇用契約の成否を決定する要素となる。この場合、再雇用の募集は、事業主による再雇用の申込みであって、その誘引ではないから、退職者が再雇用制度へ希望したこと（承諾）によって、適法な基準に該当する場合を除いて、当該労働者と事業主との間で再雇用契約が成立するというべきである²¹⁾。したがって、不適法な基準は当事者間で効力を持ち得ないから、それによって除外された場合も、再雇用契約が成立したものと救済されると考えられる²²⁾。

また、制度としての基準自体の適法性とは別に、基準に該当したことを理由に事業主が再雇用を拒否したこと（具体的運用）の適法性が問題となる。もっぱら事業主に選任権限を委ねるような制度は法の趣旨に反するから、事業主は基準に従って適切に再雇用の可否を判断しなければならない。したがって、事業主の裁量は厳しく制限され、継続雇用対象者から除外したことについての説明および立証の責任は事業主が負うべきことになる。

V 継続雇用制度の実施

1 継続雇用制度の制度設計

継続雇用を希望する場合でも、例えば、55歳の時点で、それ以降について法所定年齢を上限とする1年更新の有期雇用契約に変更するとともに、労働条件も大幅に引下げるといふ制度設計をすることも考えられる。こうした取扱いも、法所定年齢まで安定した雇用が確保される仕組みであれば、継続雇用制度の導入と解釈できるとされている²³⁾。

すでに、定年到達以前に中高年労働者を企業外へ排除する「定年制度の空洞化」ともいふべき事態が生じており、一定年齢以上の労働者に原則として出向を命じる場合や早期退職優遇制度による高齢者の自主的退職を奨励する場合などがある。継続雇用制度の導入は、こうした多様な退職プログラムの一つの選択肢であり、55歳時点で選択するとすれば、高齢者にとって、その後7ないし10年間を左右する極めて重要な選択を意味する。したがって、早期の選択の場合、労働者の選択が適正になされるために、事業主はできる限り各制度の具体的な内容や経営状況などを明らかにすべきであろう。

2 継続雇用制度の類型

高齢者に係る基準は原則として労使協定によって設定されるが、基準に基づき継続雇用の対象とされた労働者の雇用形態や労働条件は、就業規則等を通じて事業主が決定することができる。そして、具体的な継続雇用制度として、第1に、定年年齢に達した者を退職させることなく引き続き雇用する勤務延長型があり、従前どおりの勤務のほか、配置転換や在籍出向も含まれる。第2に、定年年齢に達した者を一旦退職させた後再び雇用する再雇用型があり、再雇用の際に労働条件や就労形態を変更しやすく、有期契約や短時間勤務・隔日勤務への変更もある。第3に、定年退職後他の事業主の下で新たに雇用される再就職型もあるが、これは事業主の変更を伴うものであり、子会社等への転籍などがある。以下では、いずれの類型でも共通する①労働条件の引下げ・職務内容変更の

問題と②法定年齢以前での労働契約の終了（解雇や契約更新拒否）の問題について検討する。

3 労働条件・職務内容の変更

勤務延長型の場合、就業規則を通じて労働条件を引下げることができるが、就業規則の変更法理による制約がある。ただし、変更にあたっては、変更後の具体的な労働条件の内容が周知される必要がある²⁴⁾、配転等により業務内容が変更され、業務が軽減される場合であっても、賃金の減額の程度が当該業務に対する適正な評価や当該労働者に対する適切な査定に基づいた合理的な範囲内にあることが求められる²⁵⁾。

再雇用型の場合、新たな労働契約の締結であり、契約期間の有無と長さ、賃金、職務内容、就労形態等について自由に決定できるので、勤務延長型に比べて、労働条件の見直しが容易である。そして、再雇用制度の対象者は労使協定により選別されるが、再雇用後の労働条件は就業規則によって決定しうるから、再雇用への応募を思いとどまらせるような大幅な労働条件の引下げを行うことも考えられる。この場合、労働条件の変更ではなく、新制度の創設なので、就業規則変更法理の制約を受けないが²⁶⁾、従前と全く同じ職務でありながら極端な賃金減額がなされるような場合、「均等待遇の理念」に反し、公序違反とされる可能性がある²⁷⁾。ただし、高年齢者の場合、就業意欲や体力の個人差が大きく、勤務形態等も多様化することから、労働者の間の賃金格差は、ある程度許容されるべきである。

再就職型としての転籍は、親子会社や企業グループ間で、高年齢者の雇用維持を目的として広く実施されている。厚生労働省の見解²⁸⁾によれば、①会社間との密接な関係の存在（緊密性）と②子会社での継続雇用の担保（明確性）が認められれば、継続雇用制度と解釈されるとする。また、子会社の派遣会社で派遣労働者として継続雇用する場合でも、上記①と②の要件を総合的に勘案するとされ、「常時雇用される」（特定労働者派遣事業、労働者派遣法2条5号）が要件となるが、派遣先は元会社でも、他会社でもよいとされる。再就職型（特に派遣）の場合、事業主だけでなく勤務場所

も変わることから、事前に、再就職後の労働条件について十分な説明がなされる必要がある。

4 法定年齢前の労働契約の終了

再雇用型の場合、期間の定めのある労働契約を締結し、法定年齢まで反復更新される場合が多く、法定年齢以前の契約更新拒否という問題が生じることになる（勤務延長型の場合でも法定年齢前に解雇されうる）。高年法の趣旨から、法定年齢までの継続雇用に対して、強い期待が生じることは否定できないが、年齢以外の正当な理由による更新拒否や解雇が一切許されないというわけではない。例えば、就業規則違反等の非違行為を理由とする場合、私傷病による健康状態の著しい悪化を原因とする就労不能の場合、「やむを得ない事由」（民法628条）がある場合には解雇できる（労基法上の規制も適用される）。

これに対して、労働者の能力不足を理由とする更新拒否は、少なくとも再雇用時点で要求された選定基準としての能力が維持されている限り認められない。また、年齢が高いため若い従業員と比較して身体的能力等が劣るなど、再雇用時に容易に予測可能であった程度の労働能力の低下をもって、更新拒否をすることは許されない²⁹⁾。

さらに、経営上の人員削減の必要性に基づく更新拒否の場合、事業主としては、正社員よりも契約関係を終了させやすいとの期待をもって有期契約を採用している一方で³⁰⁾、労働者としては、法定年齢までの継続雇用への期待は高い。更新拒否が一切認められないわけではないが³¹⁾、少なくとも55歳以降1年更新とする場合、60歳未満年禁止の趣旨から、60歳以前の更新拒否の可否は厳格に解釈されるべきである。そして、法定年齢までの再雇用制度については、原則として更新が推定されると解すべきとの見解があり³²⁾、法定年齢前に更新拒否を行う場合、労働条件の見直しや十分な協議・説明を行うなど、通常更新拒否よりも慎重な手続が求められ、再就職援助措置の実施（15条）が強く要請されよう。もちろん、継続雇用への期待は、高年法9条から一律に生じるわけではなく、継続雇用制度の内容によって個別具体的に判断せざるをえず、更新拒否や解雇の

判断にあたっては、制度の性格をふまえて検討しなければならない。

VI おわりに

本稿では、雇用確保措置の義務化に伴って予想される労使紛争を想定しながら、具体的な法解釈の可能性を検討してきた。まず、事業主が雇用確保措置を実施しない場合、労働者が実質的に法定年齢を定年年齢とする取扱いを受け、法定年齢以前の定年退職扱いについて、解雇権濫用法理（労基法18条の2）により、それを無効と解すべきことを指摘した。また、手続的に問題のある労使協定で高齢者に係る基準を設定した場合、その基準は無効となり、無効な基準によって排除された退職者にも継続雇用制度が適用されるべきことを論じた。そして、具体的に運用にあたって、法定年齢前の労働契約の終了について、法の趣旨から一定の制限がありうることを示した。

もちろん、高年法は政策立法としての性格が強いことから、罰則を伴わない公法上の義務について、実質的な私法上の効果を与えるような上述の解釈に対して慎重な意見もあろう。しかし、事業主としては、そうした可能性を視野に入れて、労使紛争を回避するために、慎重な手続を通じて雇用確保措置を実施することが望まれる。

- 1) 改正の内容およびその経緯については、菊池高志「高齢者雇用」法律時報77巻5号38頁、柳澤武「新しい高齢者雇用安定法制」ジュリスト1282号112頁等参照。
- 2) 同報告書について、拙稿「今後の高齢者雇用対策とその法的課題」労働法旬報1567・1568号（2004年）54頁以下、同報告書は同号78頁以下参照。
- 3) 本稿と同じ課題を論じたものとして、清正寛「高齢者雇用の法的課題」『労働保護法の再生』（信山社、2005年）285頁参照。
- 4) 雇用管理調査については、厚生労働省のホームページからダウンロードできる（<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/kanri/kanri04/index.html>）。
- 5) 厚生労働省の調査（従業員300人以上の企業1万2000社余りからヒアリング）結果では、義務化にあたって、93.6%の企業が継続雇用制度による対応をとると回答し、定年引上げは5.9%、定年廃止は0.5%に過ぎない。西日本新聞2006年2月7日参照。
- 6) 労働法上の法の規制方法を分析した文献として、安枝英紳「わが国における労働条件と法規制」日本労働法学会編・講座21世紀の労働法第3巻『労働条件の決定と変更』（有斐閣、2000年）34頁以下、荒木尚志「労働立法における努力義務

- 規定の機能」『労働関係法の現代的展開』（信山社、2004年）19頁以下参照。
- 7) 清正・前掲「高齢者雇用の法的課題」298頁参照。
 - 8) 菅野和夫『労働法（第7版）』（弘文堂、2005年）99頁参照。
 - 9) 電電公社帯広局事件・最一小判昭和61・3・13労判470号6頁、日立製作所武蔵工場事件・最一小判平成3・11・28判時1404号35頁など。
 - 10) 同様の結論として、清正・前掲「高齢者雇用の法的課題」298頁参照。
 - 11) 就業規則の最低基準としての効力をいい、これに対して、就業規則内容が合理的であることから契約内容になって当事者を規律する効力を契約内容規律効という。東大労研編『注釈労働基準法（下）』（有斐閣、2003年）1023頁参照。
 - 12) 高年法違反の60歳未満定年制を無効とし、その場合、定年の定めがなくなるとの解釈をとった上で、60歳以上の年齢を理由とする解雇について検討したものと、清正寛「定年制の機能変化と雇用システム」『高齢者の法』（有斐閣、1997年）59頁参照。60歳未満定年制について、年齢を定める部分のみが無効となり、高年法所定の60歳という年齢で補うと解する見解もある。岩村正彦「変貌する引退過程」『岩波講座現代の法12巻』（岩波書店、1998年）301頁参照。
 - 13) 厚生労働省は「改正高齢者雇用安定法Q&A」を公表し、問題点に対して回答し（<http://www.mhlw.go.jp/general/seido/anteikyoku/kourei2/qa/index.html>）、その中で、60歳定年で退職させることが直ちに無効となるわけではないとしている。労政時報3645号118頁。
 - 14) 一橋出版事件・東京地判平成15・4・21労判850号38頁。
 - 15) 清正・前掲「高齢者雇用の法的課題」300頁参照。
 - 16) セガ・エンタープライゼス事件・東京地決平成11・10・15労判770号34頁。
 - 17) 厚生労働省職業安定局高齢・障害者雇用対策部企画課の見解（労政時報3663号127頁）。
 - 18) トーコロ事件・最二小判平成13・6・22労判808号11頁。
 - 19) 清正・前掲「高齢者雇用の法的課題」301頁参照。
 - 20) 大栄交通事件・最二小判昭和51・3・8労判245号24頁。
 - 21) その意味で、いわゆる早期退職優遇制度とは異なる。拙稿「早期退職制度・希望退職募集」『労働法の争点（第3版）』（有斐閣、2004年）169頁参照。
 - 22) 再雇用の義務化に伴う採用強制が、契約自由という私法上の大原則と抵触することの問題を指摘したものとして、岩村・前掲「変貌する引退過程」359頁参照。
 - 23) 前掲「改正高齢者雇用安定法Q&A」、日本経済新聞2005年10月28日参照。
 - 24) NTT西日本事件・大阪高判平成16・5・19労判877号41頁。
 - 25) 日本ドナルドソン青梅工場事件・東京地八王子支判平成15・10・30労判866号20頁。
 - 26) 濱口桂一郎「高齢者雇用政策における内部労働市場と外部労働市場」季刊労働法204号172頁参照。
 - 27) この点を指摘したものと、柳澤・前掲「新しい高齢者雇用安定法制」117頁、丸子警報器事件・長野地上田支判平成8・3・15判タ905号276頁参照。
 - 28) 前掲「改正高齢者雇用安定法Q&A」参照。
 - 29) タイフク事件・名古屋地判平成7・3・24労判678号47頁。
 - 30) 東洋リース事件・東京地判平成10・3・16労判736号73頁。
 - 31) 早期退職後、更新限度を60歳とする1年契約で再雇用さ

れた嘱託社員に対する 58 歳での更新拒否を認めたものとして、熊谷組事件・東京地判平成 16・3・31 労判 872 号 16 頁。
32) 柳澤・前掲「新しい高年齢者雇用安定法制」117 頁参照。

やました・のぼる 久留米大学法学部助教授。最近の主な著書に『中国労働契約法の形成』（信山社，2003 年）。労働法専攻。